GROUPE eurex Comptabilité Conseil Audit

eurexpress

N°104 Juillet-Août 2013

www.eurexfrance.com

LA LETTRE D'INFORMATION DE VOTRE EXPERT-COMPTABLE

ACTUALITÉ
Les nouvelles mesures en faveur des entreprises

JURIDIQUE
L'éclairage nocturne des vitrines

SOCIAL
Renoncer à une clause de non-concurrence

PATRIMOINE
Les conséquences juridiques du mariage pour tous

TENTEZ VOTRE CHANCE À L'EXPORT !

COMMENT SE PRÉPARER EFFICACEMENT À LA CONQUÊTE DE MARCHÉS À L'ÉTRANGER

SOMMAIRE ÉDITO

3 Actualité

- Les nouvelles mesures en faveur des entreprises

4 DOSSIER

- Export : mode d'emploi

7 Fiscal

- Factures électroniques
- Préfinancement du CICE

8 Juridique

- L'éclairage nocturne des vitrines
- Les engagements des associés de SARL, de SA et de SAS

10 Social

- Rupture conventionnelle
- Clause de non-concurrence

12 Vos repères et indices

- Tableaux de bord

14 Patrimoine

- Le mariage pour tous

15 Pratiques

- Les questions du moment
- Agenda

16 Actu EUREX

Plus fort à l'export

La crise des pays industrialisés a poussé les entreprises à déplacer leurs marchés à l'étranger. Les plus grandes ne sont plus les seules à prendre le large. Même les PME essaient de trouver des relais de croissance loin de leurs bases. Mais si beaucoup rêvent d'une aventure internationale, peu l'accomplissent, tant la perspective de relancer l'activité se heurte à un mur d'interrogations stratégiques et techniques. Comment prendre position dans le pays visé : en créant une société sur place ? en désignant un agent commercial ?

L'export est une fonction en soi. Les dirigeants concernés sont imprégnés d'une culture de l'international et d'un mode de vie nomade. Toutefois, leurs journées ne sont pas assez longues pour à la fois superviser le développement commercial et anticiper les risques de non-conformité, par exemple en matière de TVA.

Nous sommes à vos côtés pour répondre à ces préoccupations. Votre expert-comptable est en première ligne pour vous renseigner sur l'assurance prospection, qui limite vos pertes en cas de recherche infructueuse. C'est lui, également, qui vérifiera pour vous les conditions de forme de vos documents et les relevés de frais demandés par vos partenaires financiers.

Nous sommes organisés pour vous recommander à des experts locaux, selon les besoins. Le groupe EUREX dispose de cinq implantations en Afrique du Nord, en Italie, en Pologne et à Genève – où nous adhérons à un groupement international. De quoi vous donner accès aux meilleures références partout dans le monde.

Avec nous, lancez-vous !

Alain NEOLIER,
Président d'EUREX

http://basedoc.eurexfrance.com

Mis sous presse le 27 juin 2013
Dépôt légal juin 2013 – Imprimerie MAQPRINT
Photo couverture : lassedesignen

FRED DE BAILLIENCOURT

NOUVELLES MESURES EN FAVEUR DES ENTREPRISES

ZOOM SUR LES MESURES PHARES ISSUES DES ASSISES DE L'ENTREPRENEURIAT.

En réponse aux contestations des entrepreneurs du Web, les fameux « pigeons », un ensemble de mesures visant à soutenir les entreprises a été récemment annoncé.

Plus-values de cessions de titres

Une simplification de la fiscalité des plus-values de cession de droits sociaux est proposée, substituant aux dispositifs actuels un régime de droit commun et un régime « incitatif ». Dans le cadre de ces deux régimes, la taxation des plus-values mobilières au barème progressif de l'impôt sur le revenu, mise en place depuis le 1er janvier 2013 en lieu et place du taux forfaitaire de 19 %, serait maintenue.

Le régime dérogatoire des entrepreneurs qui continuaient à bénéficier, sur option, du taux de 19 %, disparaîtrait donc. L'abattement pour durée de détention serait, quant à lui, renforcé et différencié selon le régime applicable.

Ainsi, dans le régime de droit commun, l'abattement serait de 50 % pour une détention comprise entre 2 et moins de 8 ans et de 65 % pour une détention d'au moins 8 ans.

Dans le régime incitatif, l'abattement serait majoré et remplacerait les actuels régimes d'exonération applicables aux plus-values en cas de départ à la retraite du dirigeant, de cessions au sein du groupe familial et aux jeunes entreprises innovantes. Il profiterait en outre aux cessions de titres de PME de moins de 10 ans.

Cet abattement serait égal à :

- 50 % entre 1 et moins de 4 ans de détention ;
- 65 % entre 4 et moins de 8 ans de détention ;
- 85 % dès 8 ans de détention.

Les chefs de petites entreprises partant à la retraite bénéficieraient en plus d'un abattement complémentaire de 500 000 €.

INVESTISSEMENT DANS L'INNOVATION

Les grandes entreprises qui prendraient des participations dans des entreprises innovantes bénéficieraient d'un amortissement fiscal sur 5 ans de leur investissement.

Aménagement du PEA

Le plafond de versement du plan d'épargne en actions (PEA) serait relevé de 132 000 € à 150 000 €. Par ailleurs, 75 000 € de versements complémentaires pourraient être exclusivement employés pour l'acquisition, directe ou indirecte, d'actions et de parts sociales de PME ou d'ETI. Le régime fiscal de ce PEA remodelé ne devrait, lui, pas être modifié.

LA FIN DU FUNESTE « 040 »

Le très redouté indicateur « 040 » de la Banque de France devrait être supprimé en septembre prochain. Cet indicateur stigmatisait les entrepreneurs ayant subi une liquidation judiciaire (quelle qu'en soit la raison) dans les trois dernières années et constituait un véritable handicap pour retrouver la confiance des banques. Les entrepreneurs pourraient ainsi bénéficier d'une « seconde chance » en accédant plus facilement aux crédits.

LASSEDESIGNEN

EN 2012, PRÈS DE 22 000 ENTREPRISES FRANÇAISES ONT DÉMARRÉ UNE ACTIVITÉ D'EXPORTATION. POURQUOI PAS VOUS ?

TENTEZ VOTRE CHANCE À L'EXPORT !

À en croire les dernières prévisions de l'OCDE, la France devrait connaître une légère baisse de son PIB en 2013 et une hausse de 0,8 % l'année suivante. Ces résultats traduisent une certaine amélioration de la situation, mais restent largement insuffisants pour permettre au marché intérieur d'offrir de réelles perspectives de développement.

Une situation qui conduit les entreprises de toutes tailles à se battre pour tenir leur place, mais aussi à regarder du côté des pays étrangers pour trouver de nouveaux débouchés.

Alors, si vous aussi voulez partir à la conquête de nouveaux territoires, voici quelques pistes à suivre.

BIEN SE PRÉPARER

Contrairement aux idées reçues, l'exportation n'est pas le domaine réservé des entreprises du Cac 40. Votre entreprise, même si elle ne dispose pas d'un service dédié ni d'un réseau international solide, peut, elle aussi, prendre pied sur un marché étranger, du moins si son activité s'y prête et si vous êtes déterminé à bâtir une véritable stratégie d'export.

Effectuer un diagnostic export

Avant d'« attaquer » un marché étranger, il est important d'effectuer un diagnostic export. Cette étape va vous permettre d'identifier les atouts de votre entreprise, mais également ses handicaps. Vous vous interrogerez notamment sur la question de savoir :

- s'il est possible de produire davantage et aussi d'adapter cette production pour répondre aux goûts des nouveaux clients ;
- si des ressources financières peuvent être mobilisées pour faire face aux investissements et aux coûts supplémentaires que générera ce nouveau défi ;
- s'il est possible de définir une politique de prix raisonnable compte tenu des frais de port et des droits de douane ;
- si vous disposez des compétences nécessaires (linguistiques, expérience des marchés étrangers…) et d'une motivation sans faille pour porter ce projet.

Se former et s'informer

Si les résultats du diagnostic confirment la faisabilité du projet, la démarche export peut être lancée. Cette dernière va permettre, dans un premier temps, non seulement de mieux cerner les potentialités du marché sur lequel vous souhaitez vous positionner, mais également d'identifier l'ensemble des contraintes techniques, réglementaires ou encore culturelles qui y sont associées. L'acquisition de ces nouvelles connaissances est, bien entendu, indispensable et peut se faire par différents biais.

Pour estimer l'intérêt économique d'un pays étranger, vous pourrez ainsi vous appuyer sur les études de marchés sectorielles et les « fiches pays » que proposent certains acteurs publics et privés spécialisés (Ubifrance, le Moci…), faire appel aux services économiques des ambassades de France présentes dans les pays cibles et étrangères présentes en France ou encore aux chambres des métiers et aux chambres de commerce et d'industrie. Des établissements consulaires qui, par ailleurs, organisent régulièrement des journées de formation portant sur les problématiques de l'export en général ou sur un pays en particulier (structure du marché, habitudes de ses consommateurs, environnement réglementaire).

OFFRIR LE BON PRODUIT

Même si vos produits rencontrent un vif succès en France, ils ne trouveront pas forcément preneur à l'étranger. D'abord, pour être exportables, ils doivent être conformes à la législation en vigueur dans le pays destinataire (une contrainte plus limitée lorsque le pays cible appartient à

DR

L'UE PRIVILÉGIÉE !

Selon les Douanes (chiffres 2012), l'Union européenne reste, avec 256,8 milliards d'euros, le premier marché des exportateurs français devant l'Europe hors UE (35,4 Md€), l'Asie (55,6 Md€) et l'Afrique (28,2 Md€).

UNE ASSURANCE PROSPECTION ?

L'assurance prospection fait partie des garanties publiques gérées par la Coface. Elle permet à un exportateur, moyennant le paiement d'une prime, de limiter ses pertes financières lorsque ses actions de prospection échouent. Cette garantie porte sur un budget constitué par des dépenses liées aux actions de prospection engagées. Un outil intéressant, mais complexe. Le Cabinet est à vos côtés pour vous accompagner dans vos démarches, en particulier dans le montage de vos dossiers de financement.

DR

LES EXPORTATIONS FRANÇAISES ONT AUGMENTÉ DE 8,4 % EN 2011 ET DE 3,2 % EN 2012

Vous accompagner dans votre développement à l'export
roShop
EUROSHOP 2014 : salon mondial
et équipements pour la distributi

WWW.UBIFRANCE.FR

La principale mission d'Ubifrance est d'accompagner les entreprises françaises dans leurs démarches d'exportation. Son site contient notamment des fiches pratiques et un portail visant à faire connaître les entreprises françaises à l'étranger.

l'Union européenne). Il convient donc de procéder à leur analyse technique pour savoir s'ils peuvent être, en l'état, homologués par l'organisme de contrôle local ou s'ils doivent au préalable être mis en conformité.

Ensuite, vos produits pourront être mal accueillis en raison d'un conditionnement, d'un étiquetage ou d'un prix trop décalé par rapport aux usages locaux. Pour éviter ce risque commercial, vous devez donc, le cas échéant, revisiter votre offre à la lumière des habitudes de consommation de vos futurs clients.

SE FAIRE CONNAÎTRE

Votre offre est désormais au point, il vous reste à la faire connaître. Une étape de prospection que vous pourrez démarrer en France, mais qui devra, bien entendu, être poursuivie sur place.

En pratique, outre l'indispensable site Internet présentant dans plusieurs langues vos services ou vos produits, vous pouvez utiliser d'autres outils Web pour vous faire connaître, comme les réseaux sociaux ou les e-mailing. Ainsi, à condition, là encore, de maîtriser la langue de vos prospects et, autant que faire se peut, l'environnement culturel local, vous pouvez tenter de toucher directement votre cœur de cible ou de créer un effet de « buzz ». Par ailleurs, si vous visez le marché des entreprises ou que vous recherchez un partenaire local pour assurer votre distribution, il convient de vous inscrire dans les annuaires d'entreprises françaises exportatrices présents sur le Web.

Enfin, n'hésitez pas non plus à solliciter la presse en lui adressant des communiqués, directement ou par le biais, par exemple, du réseau d'Ubifrance.

TROUVER DES FINANCEMENTS

Il ne faut pas se voiler la face : partir à la conquête de marchés étrangers a un coût qu'il faut évaluer avec précision. Et si vous pouvez le financer avec vos fonds propres ou en recourant au financement bancaire, vous devez savoir qu'il existe de nombreuses aides à l'exportation.

Certaines d'entre elles peuvent être mobilisées au niveau régional, comme le crédit d'impôt export (contactez le service international de la Direccte de votre région), qui permet à une entreprise embauchant une personne dédiée au développement de ses exportations, y compris dans le cadre d'un contrat de volontariat international en entreprise (VIE), de bénéficier d'un crédit d'impôt pouvant atteindre 40 000 €.

D'autres aides, comme le prêt pour l'export (PPE), devront être recherchées au niveau national. Proposé par Oséo, ce prêt à taux fixe destiné à couvrir des dépenses d'exportation (prospection, foires et salons, frais d'adaptation des produits…) peut atteindre 150 000 €, être remboursé sur 6 ans (avec un an de différé) et être contracté sans caution du dirigeant ou garantie sur les actifs de l'entreprise. La seule garantie exigée correspondant à une retenue équivalant à 5 % du prêt. Une retenue qui sera restituée à l'entreprise une fois le prêt entièrement remboursé.

LES SALONS PROFESSIONNELS

La participation à des salons professionnels reste l'un des meilleurs moyens de se faire connaître. À l'occasion de ces événements, vous aurez, bien entendu, l'occasion de mesurer l'accueil réservé à votre offre, mais également de découvrir avec plus de précision celles de vos concurrents. En outre, être présent dans ces salons vous permettra de prendre contact avec de futurs clients ou partenaires, ainsi qu'avec d'autres exportateurs qui pourront vous faire bénéficier de leur expérience.

FERMETURE ESTIVALE : DES OBLIGATIONS ALLÉGÉES

Si vous avez décidé de fermer votre entreprise pendant quelques semaines cet été, cette fermeture risque de retarder le versement des cotisations sociales dont vous êtes redevable. Aussi, prenez d'ores et déjà vos dispositions en demandant à l'Urssaf de ne payer qu'un acompte avant de fermer et de régulariser à votre retour.

De même, si vous payez la TVA selon le régime normal, vous êtes autorisé à verser seulement un acompte au titre du mois durant lequel votre entreprise est fermée, sous réserve toutefois de régularisation le mois suivant. Cet acompte de TVA devant être au moins égal à 80 % de la somme payée le mois précédent ou de la TVA réellement exigible.

Et la même faveur peut vous être accordée pour une échéance de taxe sur les salaires qui tombe pendant la période de fermeture estivale.

ATTENTION !

En matière de TVA et de taxe sur les salaires, à défaut de versement d'un acompte d'un montant suffisant, vous encourez des pénalités de retard (intérêts de retard et majoration de 5 %).

FACTURES ÉLECTRONIQUES : DES MODALITÉS ÉLARGIES !

Les nouvelles modalités de dématérialisation des factures introduites par la 3e loi de finances rectificative pour 2012 viennent d'être publiées. Ainsi, les entreprises peuvent recourir, sous réserve de l'accord de leur client, non seulement à la transmission de factures sous forme de messages structurés (échange de données informatisées dit « EDI ») ou à la signature électronique, mais également à toute autre solution technique.

Dans ce dernier cas toutefois, il est nécessaire pour l'entreprise émettrice de la facture de mettre en place des contrôles documentés et permanents permettant d'établir un lien fiable entre la facture et l'opération de vente ou de prestation de services correspondante.

Autre nouveauté : *la personne qui détient et met en œuvre la signature électronique (le signataire) est désormais obligatoirement une personne physique, même si elle peut agir en représentation d'une société.*

Décret n° 2013-350 du 25 avril 2013, JO du 26

CICE : OUVERTURE DU PRÉFINANCEMENT AUX TPE

Jusqu'à présent, seules les entreprises pouvant bénéficier d'un crédit d'impôt compétitivité emploi (CICE) d'un montant supérieur à 25 000 € pouvaient se voir accorder un préfinancement de leur créance de CICE par Oséo, à hauteur de 85 % au maximum de cette créance. En raison du succès rencontré par ce dispositif, la Banque publique d'investissement (BPI) a décidé d'ouvrir le préfinancement, à compter du 5 avril dernier, aux TPE et PME de toutes tailles, quel que soit le montant de leur créance de CICE. En pratique, les entreprises sont invitées à déposer leur demande directement sur le site Internet www.cice-oseo.fr.

Communiqué de la BPI du 4 avril 2013

L'ÉCLAIRAGE NOCTURNE DES VITRINES INTERDIT !

Depuis le 1er juillet, les éclairages des vitrines doivent être éteints entre 1 heure et 7 heures du matin. Ils peuvent toutefois être éteints une heure après la fermeture du magasin si l'activité se poursuit après 1 heure du matin et allumés une heure avant l'ouverture si l'activité débute avant 7 heures.

Les éclairages intérieurs des commerces et des bureaux doivent, quant à eux, être éteints une heure après la fin de l'occupation des locaux. Et les façades des bâtiments ne peuvent être éclairées qu'à compter du coucher du soleil et jusqu'à 1 heure du matin.

Pour les vitrines et les façades, des dérogations peuvent être accordées par le préfet notamment pendant la période de Noël.

Attention : *ne pas respecter ces limitations peut être sanctionné par une amende de* 750 €.

Arrêté du 25 janvier 2013, JO du 30

ENFIN LES SOLDES D'ÉTÉ !

Les soldes d'été ont débuté le mercredi 26 juin 2013 à 8 heures du matin pour s'achever 5 semaines plus tard, soit le mardi 30 juillet 2013.

Toutefois, par dérogation, ils ont commencé ou commenceront à une date ultérieure dans les départements touristiques et d'outre-mer suivants :

- Alpes-Maritimes et Pyrénées-Orientales : 3 juillet ;
- Corse-du-Sud et Haute-Corse : 10 juillet ;
- Saint-Pierre-et-Miquelon : 17 juillet ;
- Guadeloupe : 28 septembre ;
- Guyane et Martinique : 3 octobre ;
- Saint-Barthélemy et Saint-Martin : 12 octobre.

Quant à la Réunion, les soldes d'hiver y débuteront le 7 septembre prochain.

Décret n° 2012-1311 du 27 novembre 2012, JO du 28

FAIRE SIGNER SES CONDITIONS GÉNÉRALES DE VENTE

EN PRATIQUE

Afin qu'une telle clause ne soit pas dénuée de valeur, le mieux est de l'inscrire dans le bon de commande au verso duquel les CGV sont reproduites et de faire signer le tout par le client.

Pour pouvoir se prévaloir de ses conditions générales de vente (CGV) à l'encontre d'un client, le vendeur doit être en mesure de prouver que ce dernier les a acceptées.

Attention ! Faire signer au client une clause par laquelle celui-ci reconnaît avoir reçu les CGV peut parfois ne pas suffire ! Ainsi, la Cour de cassation a récemment considéré qu'une telle clause, insérée dans une confirmation de commande signée par l'acheteur, ne permettait pas de prouver que ce dernier avait pris connaissance des CGV du vendeur. D'autant que l'acheteur contractait pour la première fois avec le vendeur et qu'il n'avait pas reçu son catalogue lors de la conclusion de la vente.

Cassation commerciale, 19 février 2013, n° 11-22827

QUEL ENGAGEMENT POUR LES ASSOCIÉS DE SARL, DE SA ET DE SAS ?

LA RESPONSABILITÉ FINANCIÈRE DES ASSOCIÉS DE SARL, DE SA OU DE SAS EST EN PRINCIPE LIMITÉE.

Les associés d'une société à risque limité, telle qu'une société à responsabilité limitée (SARL), une société anonyme (SA) ou une société par actions simplifiée (SAS), ne s'engagent à contribuer aux pertes sociales qu'à hauteur du montant de leurs apports et seulement lors de la dissolution de la société. Un principe qui connaît toutefois des exceptions.

À la dissolution de la société

Les associés d'une société à risque limité ne sont tenus de contribuer aux pertes sociales que lorsque la société n'a pu régler elle-même ses dettes et qu'elle se trouve en état de cessation des paiements. C'est donc lors de sa dissolution, après le remboursement des créanciers sociaux et lorsque l'actif social s'est révélé insuffisant à couvrir les dettes, que les pertes doivent être comblées par les associés.

Ceux-ci ne peuvent donc pas, en principe, être appelés en cours d'activité à régler les charges de la société non couvertes à la fin d'un exercice. Et lorsque leur concours est requis, les associés ne contribuent aux pertes qu'à hauteur et en proportion de leur participation dans le capital. En d'autres termes, ils risquent de ne pas récupérer leur mise initiale (leurs apports donc), mais ne peuvent être tenus au-delà.

En pratique : *il est possible de choisir une autre base de répartition, par exemple un partage égal des pertes malgré une inégalité des apports. Mais à condition de ne pas attribuer à un ou plusieurs associés la totalité des pertes ou de ne pas exonérer un associé de toute contribution aux pertes.*

En cours de vie sociale

Dans certaines hypothèses exceptionnelles, les associés ont l'obligation de contribuer au passif social avant la dissolution de la société. Ainsi, en cas de perte de la moitié du capital social, ils doivent renflouer les caisses de la société s'ils décident de poursuivre l'activité.

Ils peuvent également, eux-mêmes, opter pour une contribution anticipée soit par décision unanime ponctuelle, soit en insérant dans les statuts une clause prévoyant leur contribution aux pertes à la clôture de chaque exercice. Une clause qui doit avoir été stipulée lors de la création de la société ou en cours d'activité par un vote unanime.

L'ENGAGEMENT DES ASSOCIÉS DANS LES SOCIÉTÉS À RISQUE ILLIMITÉ

Les associés de société civile ou de société en nom collectif peuvent, quant à eux, être tenus financièrement au-delà de leurs apports et alors que la société n'est pas en cessation de paiement mais dans une gêne financière passagère impliquant qu'ils règlent certaines dettes à sa place. Dans ce cas, le créancier ne peut s'adresser à eux qu'après avoir mis en demeure la société de payer sa dette.

TRAVAIL DISSIMULÉ ET ATTESTATION DE VIGILANCE

Y. ARCURS

Lorsqu'une personne (« le donneur d'ordre ») conclut un contrat en vue de l'exécution d'un travail, de la fourniture d'une prestation de services ou de l'accomplissement d'un acte de commerce portant sur un montant d'au moins 3 000 €, elle doit s'assurer que son cocontractant (le « sous-traitant ») respecte bien ses obligations en matière sociale.

À cette fin, depuis le 1er janvier 2012, le sous-traitant est tenu de fournir au donneur d'ordre une attestation dite « de vigilance », faisant notamment mention de l'envoi de ses déclarations sociales et du paiement de ses cotisations. De son côté, le donneur d'ordre doit s'assurer que l'attestation est authentique et toujours en cours de validité, sous peine de sanctions civiles et pénales. Il doit aussi vérifier la capacité du sous-traitant à assumer la charge de travail au vu des informations relatives à son effectif et aux rémunérations qu'il verse.

À défaut, si ce dernier est condamné pour travail dissimulé, le donneur d'ordre peut être tenu solidairement au paiement des cotisations et pénalités dues.

Circulaire interministérielle DSS/SD5C n° 2012-186 du 16 novembre 2012

RUPTURE CONVENTIONNELLE : DEUX EXEMPLAIRES EXIGÉS !

Toute procédure de rupture conventionnelle homologuée doit respecter certaines étapes énoncées par le Code du travail. Ainsi, la conclusion d'un accord de rupture amiable doit notamment faire l'objet d'un écrit. En revanche, le Code du travail n'exige pas expressément que cette convention de rupture amiable, signée par l'employeur et le salarié, soit établie en double exemplaire ni qu'un de ces exemplaires soit remis au salarié. La Cour de cassation a cependant décidé que la remise au salarié d'un exemplaire de cette convention est une condition nécessaire au bon déroulement de la procédure de rupture conventionnelle homologuée. Dans cette affaire, la non-transmission au salarié d'un exemplaire de la convention de rupture amiable a eu pour effet d'entraîner la condamnation de l'employeur à lui verser les indemnités dues en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse !

FOTOLIA

Cassation sociale, 6 février 2013, n° 11-27000

CHÔMAGE-INTEMPÉRIES

La cotisation chômage-intempéries due par les entreprises du BTP augmente à nouveau cette année. En effet, sous réserve de confirmation officielle, le taux de la cotisation applicable aux entreprises du gros œuvre et des travaux publics est porté à 1,14 % (au lieu de 0,84 %) pour la période allant du 1er avril 2013 au 31 mars 2014. Quant à la cotisation versée par les autres entreprises, fixée à 0,19 % jusqu'au 31 mars 2013, elle est portée à 0,26 % depuis le 1er avril 2013. Elle se calcule sur l'ensemble des salaires après un abattement dont le montant, fixé annuellement, est au moins égal à 8 000 fois le Smic horaire.

Décision du conseil d'administration de l'Union des caisses de France du 29 juin 2012

LA RENONCIATION À UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE

POURQUOI ET COMMENT RENONCER À L'APPLICATION D'UNE CLAUSE DE NON-CONCURRENCE ?

En insérant une clause de non-concurrence dans le contrat de travail d'un salarié, vous lui interdisez, une fois qu'il aura quitté l'entreprise, d'exercer directement ou indirectement une activité concurrente à la vôtre, cette contrainte devant toutefois être compensée par une contrepartie financière. Cependant, une telle clause peut avoir perdu de son intérêt au moment où le salarié quitte l'entreprise, en particulier lorsqu'il ne représente plus un risque important de concurrence (par exemple, lorsqu'il prend sa retraite). Dans ce cas, vous avez une porte de sortie pour éviter de payer la contrepartie financière : libérer le salarié de son obligation de ne pas vous faire concurrence en renonçant à la clause de non-concurrence.

VOLONTÉ EXPLICITE

Votre volonté de renoncer à la clause de non-concurrence doit être claire et non équivoque, ce qui n'est pas le cas, par exemple, d'une mention « libre de tout engagement » figurant dans le certificat de travail remis au salarié.

Un écrit préalable

Pour pouvoir être exercée, la faculté de renonciation doit en principe avoir été prévue par avance dans le contrat de travail ou la convention collective applicable à votre entreprise. À défaut, la renonciation n'est en principe possible qu'avec l'accord du salarié puisque lui aussi retire un intérêt de cette clause grâce à la contrepartie financière.

QUELLE FORME POUR LA RENONCIATION ?

Votre convention collective ou le contrat de travail du salarié peuvent prévoir des modalités de renonciation particulières, qui doivent alors impérativement être respectées. Il est, dans tous les cas, conseillé aux employeurs de procéder à la renonciation par le biais d'une lettre recommandée avec accusé de réception ou par lettre remise en main propre contre décharge, de façon à conserver une preuve de la date de renonciation.

Le délai pour renoncer

En prévoyant une faculté contractuelle de renonciation, vous avez tout intérêt à prévoir aussi ses modalités pratiques et notamment le délai dans lequel cette renonciation peut intervenir. Sachant que, selon les tribunaux, l'employeur qui rompt le contrat doit renoncer à l'application de la clause de non-concurrence avant la fin de la période de préavis du salarié ou, au plus tard, au moment de son départ effectif de l'entreprise dans l'hypothèse où il a été dispensé d'effectuer son préavis. Peu importe d'ailleurs, dans ce dernier cas, que le contrat de travail ou la convention collective aient prévu la fin du préavis comme terme à la renonciation.

Attention : *si vous ne respectez pas le délai prévu, la renonciation sera considérée comme tardive et vous resterez alors redevable de l'indemnité compensatrice si le salarié respecte effectivement les termes de la clause de non-concurrence.*

VOS REPÈRES ET INDICES

Mis à jour le 27 juin 2013

Feuille de paie. Cotisations sur salaire brut depuis le 1er novembre 2012

Charges sur salaire brut	Base ❶	Cotisations à la charge du salarié	Cotisations à la charge de l'employeur ❷
CSG non déductible et CRDS	❸	2,90 %	-
CSG déductible	❸	5,10 %	-
Sécurité sociale			
- Assurance-maladie	totalité	0,75 % ❹	12,80 % ❼
- Assurance vieillesse plafonnée	tranche A	6,75 %	8,40 %
- Assurance vieillesse déplafonnée	totalité	0,10 %	1,60 %
- Allocations familiales	totalité	-	5,40 %
- Accidents du travail	totalité	-	Variable
Contribution solidarité autonomie	totalité	-	0,30 % ❼
Cotisation logement (FNAL)			
- Employeurs de moins de 20 salariés	tranche A	-	0,10 %
- Employeurs de 20 salariés et plus	totalité	-	0,50 %
Assurance chômage	tranches A + B	2,40 %	4,00 %
Fonds de garantie des salaires	tranches A + B	-	0,30 %
APEC (Association pour l'emploi des cadres)	tranches A + B	0,024 %	0,036 %
Retraites complémentaires			
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 1	3,00 %	4,50 %
- Non-cadres (ARRCO) minimum	tranche 2	8,00 %	12,00 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 1	0,80 %	1,20 %
- Non-cadres (AGFF)	tranche 2	0,90 %	1,30 %
- Cadres (ARRCO)	tranche A	3,00 %	4,50 %
- Cadres (AGIRC) minimum ❺	tranche B	7,70 %	12,60 %
- Cadres supérieurs (AGIRC) ❺	tranche C	variable ❽	variable ❽
- Cadres (AGFF)	tranche A	0,80 %	1,20 %
- Cadres (AGFF)	tranche B	0,90 %	1,30 %
Prévoyance cadres (taux minimal)	tranche A	-	1,50 %
Forfait social sur la contribution patronale de prévoyance ❾	totalité de la contribution	-	8,00 %
Versement de transport : (entreprises de plus de 9 salariés)	totalité ❻	-	variable

❶ Tranches A et 1 : dans la limite du plafond mensuel SS. Tranche 2 : de 1 à 3 plafonds SS. Tranche B : de 1 à 4 plafonds SS. Tranche C : de 4 à 8 plafonds SS. ❷ Attention, les salaires inférieurs ou égaux à 1,6 Smic ouvrent droit à la réduction de cotisations sociales patronales dite « réduction Fillon ». ❸ Base CSG et CRDS : salaire brut, majoré de certains éléments de rémunération, moins abattement forfaitaire de 1,75 % (l'abattement de 1,75 % ne s'applique que pour un montant de rémunération n'excédant pas 4 plafonds annuels de la Sécurité sociale). ❹ Pour les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle, une cotisation salariale supplémentaire est due au taux de 1,50 %. ❺ À ces taux s'ajoute une cotisation exceptionnelle et temporaire de 0,35 %, répartie entre l'employeur (0,22 %) et le cadre (0,13 %) ❻ Entreprises de plus de 9 salariés, notamment dans certaines agglomérations de plus de 10000 habitants. ❼ Attention, l'Urssaf intègre le taux de la contribution solidarité autonomie à celui de l'assurance maladie, affichant ainsi un taux global de 13,10 %. ❽ Sur la tranche C, la répartition employeur-salarié est variable, le taux global étant de 20,30 %. ❾ Le forfait social s'applique également à d'autres gains et rémunérations (intéressement, participation...) au taux de 20 %.

Réduction de charges sociales patronales Fillon

Coefficient pour les entreprises de 20 salariés et plus
(0,26/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute*) -1]
Coefficient pour les entreprises de moins de 20 salariés
(0,281/0,6) x [1,6 x (Smic annuel/rémunération annuelle brute*) -1]

** Attention : les entreprises bénéficient toujours mensuellement de la réduction Fillon, sous réserve d'opérer une régularisation annuelle ou progressive.*

Smic et minimum garanti (1)

Juillet 2013	En euros
Smic horaire	9,43 €
Minimum garanti	3,49 €

(1) Montants en vigueur depuis le 1er janvier 2013.

Smic mensuel (1)

Horaire hebdo	Nb d'heures mensuelles	Smic mensuel*
35 h	151 2/3 h	1 430,25 €
36 h (2)	156 h	1 481,30 €
37 h (2)	160 1/3 h	1 532,35 €
38 h (2)	164 2/3 h	1 583,52 €
39 h (2)	169 h	1 634,57 €
40 h (2)	173 1/3 h	1 685,62 €
41 h (2)	177 2/3 h	1 736,79 €
42 h (2)	182 h	1 787,84 €
43 h (2)	186 1/3 h	1 838,89 €
44 h (3)	190 2/3 h	1 900,30 €

** Montants calculés par nos soins. (1) Pour une durée légale hebdomadaire de 35 heures. (2) Comprenant des majorations de 25 % pour les 8 premières heures supplémentaires. (3) À partir de la 44e heure, les heures supplémentaires sont majorées de 50 %.*

Plafond de la Sécurité Sociale 2013

Salaire payé	En euros
Brut/trimestre	9 258
Brut/mois	3 086
Brut/quinzaine	1 543
Brut/semaine	712
Brut/jour	170
Brut horaire (1)	23

Plafond annuel 2013 : 37 032 €. (1) Durée inférieure à 5 heures.

Avantage nourriture 2013

Frais de nourriture	En euros
1 repas	4,55
2 repas (1 journée)	9,10

Frais professionnels 2013

Frais de nourriture	En euros
Restauration sur le lieu de travail	6,00
Repas en cas de déplacement professionnel (par repas)	17,70
Repas ou restauration	8,60

Indice du coût de la construction

Année	1er trim	2e trim	3e trim	4e trim
2002	1 159	1 163	1 170	1 172
2003	1 183	1 202	1 203	1 214
2004	1 225	1 267	1 272	1 269
2005	1 270	1 276	1 278	1 332
2006	1 362	1 366	1 381	1 406
2007	1 385	1 435	1 443	1 474
2008	1 497	1 562	1 594	1 523
2009	1 503	1 498	1 502	1 507
2010	1 508	1 517	1 520	1 533
2011	1 554	1 593	1 624	1 638
2012	1 617	1 666	1 648	1 639

Exemple de révision d'un loyer commercial : *Bail prenant effet le 15 juin 2010. Dernier indice connu à cette date : 4e trimestre 2009, soit 1 507. Loyer annuel initial : 10 000 €. Loyer annuel révisé au 15 juin 2013 : 10 000 x (1 639 : 1 507) = 10 875,90 €.*

Indices et taux d'intérêt

Année 2013	F	M	A	M
Indice BT01	885,4			
Taux de base bancaire (1)	6,60 %	6,60 %	6,60 %	6,60 % (2)
Taux Euribor à 1 mois	0,120 %	0,118 %	0,118 %	0,112 %
Taux Eonia (moy. mensuelle)	0,0683 %	0,0702 %	0,0819 %	0,0784 %

(1) Taux variable suivant les établissements de crédit. Le taux indiqué est le taux le plus courant. (2) Depuis le 15 octobre 2001. - Taux d'intérêt légal 2006 : 2,11 % - 2007 : 2,95 % - 2008 : 3,99 % - 2009 : 3,79 % - 2010 : 0,65 % - 2011 : 0,38 % - 2012 : 0,71 % - 2013 : 0,04 %.

Comptes courants d'associés

Date de clôture de l'exercice	Taux maximal déductible (1)
31 mai 2013	2,98 %
30 avril 2013	3,04 %
31 mars 2013	3,09 %
28 février 2013	3,22 %
31 janvier 2013	3,31 %
31 décembre 2012	3,39 %
30 novembre 2012	3,49 %

(1) Pour un exercice de 12 mois.

Barème kilométrique motocyclettes pour 2012

Puissance	Jusqu'à 3 000 km	De 3 001 km à 6 000 km	Au-delà de 6 000 km
1 ou 2 CV	0,333 €	750 € + (d x 0,083)	0,208 €
3,4 et 5 CV	0,395 €	978 € + (d x 0,069)	0,232 €
5 CV et plus	0,511 €	1 332 € + (d x 0,067)	0,289 €

Barème kilométrique vélomoteurs/scooters pour 2012

Puissance	Jusqu'à 2 000 km	De 2 001 km à 5 000 km	Au-delà de 5 000 km
< 50 CC	0,266 €	406 € + (d x 0,063)	0,144 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

Indice des loyers commerciaux

Année	1er trim	2e trim	3e trim	4e trim
2011	103,64 + 2,25 %*	104,44 + 2,56 %*	105,31 + 2,88 %*	106,28 + 3,26 %*
2012	107,01 + 3,25 %*	107,65 + 3,07 %*	108,17 + 2,72 %*	108,34 + 1,94 %*

** Variation annuelle.*

Indice de référence des loyers

Année	1er trim	2e trim	3e trim	4e trim
2011	119,69 + 1,60 %*	120,31 + 1,73 %*	120,95 + 1,90 %*	121,68 + 2,11 %*
2012	122,37 + 2,24 %*	122,96 + 2,20 %*	123,55 + 2,15 %*	123,97 + 1,88 %*
2013	124,25 + 1,54 %*			

** Variation annuelle.*

Indices des prix à la consommation (tous ménages)

2012/2013	Déc.	Janv.	Fév.	Mars	Avril	Mai
Base	126,76	126,11	126,47	127,43	127,24	127,31
Hausse mensuelle	0,3 %	- 0,5 %	0,3 %	0,8 %	- 0,1 %	0,1 %
Hausse sur les 12 derniers mois	1,3 %	1,2 %	1,0 %	1,0 %	0,7 %	0,8 %

Euros contre devises*

Canada Dollar Canadien 1,3673	Grande-Bretagne Livre Sterling 0,8558	Norvège Cour. Norvégienne 7,6765
Danemark Cour. Danoise 7,4596	Hong-Kong Dollar de HK 10,3981	Pologne Zloty 4,2598
États-Unis Dollar 1,3406	Japon Yen 127,44	Suisse Franc Suisse 1,2326

** Cours du mercredi 19 juin 2013*

Rémunération de l'épargne réglementée

	Taux (1)	Plafond
Livrets A et bleu	1,75 %	22 950 € (2)
Livret d'épargne populaire (LEP)	2,25 %	7 700 €
Livret de développement durable (ancien Codevi)	1,75 %	12 000 €
Plan d'épargne logement (PEL)	2,50 % (hors prime)	61 200 €
Compte d'épargne logement (CEL)	1,25 % (hors prime)	15 300 €

(1) Taux en vigueur depuis le 1er février 2013. (2) Pour les personnes physiques.

Barème kilométrique automobiles pour 2012

Puissance administrative	Jusqu'à 5 000 km	De 5 001 km à 20 000 km	Au-delà de 20 000 km
3 CV et moins	0,405 €	818 € + (d x 0,242)	0,283 €
4 CV	0,487 €	1 063 € + (d x 0,274)	0,327 €
5 CV	0,536 €	1 180 € + (d x 0,3)	0,359 €
6 CV	0,561 €	1 223 € + (d x 0,316)	0,377 €
7 CV et plus	0,587 €	1 278 € + (d x 0,332)	0,396 €

(d) représente la distance parcourue à titre professionnel en 2012.

MARIAGE POUR TOUS : LES CONSÉQUENCES JURIDIQUES

LES ÉPOUX DE MÊME SEXE ONT LES MÊMES DROITS QUE LES ÉPOUX DE SEXE DIFFÉRENT.

La loi sur « le mariage pour tous » offre à des personnes du même sexe la faculté de se marier ensemble et d'adopter des enfants. Et par voie de conséquence, elle leur ouvre les mêmes droits que ceux dont bénéficient les époux de sexe différent. Tour d'horizon de quelques-uns de ces droits.

Le droit du travail

Au sein de l'entreprise, la loi nouvelle permettra aux couples homosexuels mariés de bénéficier des mêmes droits que les couples hétérosexuels mariés, et notamment des congés pour événements familiaux prévus par le Code du travail. Par ailleurs, l'employeur qui octroie, dans son entreprise, des avantages aux couples mariés en application d'un accord collectif ou d'un usage (prime de mariage par exemple) devra désormais, en principe, les accorder aux couples mariés homosexuels.

La protection sociale

Le conjoint de même sexe sera automatiquement considéré comme ayant droit de son époux au regard de l'assurance-maladie. En matière de mutuelle et de prévoyance, il aura également vocation à bénéficier des mêmes avantages que ceux attribués au conjoint de sexe différent. Enfin, s'agissant de la retraite, il pourra se voir attribuer une pension de réversion en cas de décès de son époux.

L'impôt sur le revenu

En matière d'impôt sur le revenu, les couples mariés homosexuels seront, à l'instar des époux hétérosexuels, en principe soumis à une imposition commune.

Les droits patrimoniaux

Les conjoints de même sexe devront faire le choix du régime matrimonial qui régira leurs relations patrimoniales au cours du mariage. Et au décès de l'un d'eux, le conjoint survivant de même sexe aura vocation à hériter sans avoir à payer de droits de succession.

Loi n° 2013-404 du 17 mai 2013, JO du 18

ADAPTATION DES TEXTES

Dans les 6 prochains mois, des mesures d'adaptation des textes législatifs existants seront prises par voie d'ordonnance de façon à rendre la loi sur le mariage pour tous effective dans un certain nombre de domaines tels que le droit du travail.

PIXEL & CRÉATION

LE STATUT DU CONJOINT DANS L'ENTREPRISE

Comme un époux hétérosexuel, le conjoint de même sexe qui participe de manière régulière à l'activité de l'entreprise de son époux pourra opter pour le statut de conjoint collaborateur. Il pourra également être associé, avec son seul conjoint ou avec d'autres personnes, dans une société. Et revendiquer la qualité d'associé lorsque les parts sociales d'une société auront été souscrites ou acquises par son conjoint à l'aide de biens communs.

LES QUESTIONS DU MOMENT

AVIS DE PASSAGE DE L'URSSAF

Je viens de recevoir un avis de contrôle de l'Urssaf m'informant qu'un inspecteur se présentera dans mon entreprise dans une semaine. L'Urssaf ne doit-elle pas me prévenir de sa visite au moins 15 jours avant ?

Réponse : *avant tout contrôle dans une entreprise, l'Urssaf doit, en principe, lui faire parvenir un avis de passage par lettre recommandée avec avis de réception. Une circulaire Acoss recommande à l'Urssaf de laisser s'écouler au moins 15 jours entre l'envoi de cet avis et la date de visite de l'inspecteur. Cependant, selon la Cour de cassation, ce délai de 15 jours n'est qu'une recommandation interne qui ne s'impose pas à l'Urssaf.*

CONTRÔLE FISCAL

Suite à une procédure de vérification de comptabilité, mon entreprise a reçu une proposition de rectification fiscale. N'étant pas d'accord avec les redressements envisagés, j'ai sollicité, dans mes observations en réponse à cette proposition de rectification, un entretien avec le supérieur hiérarchique du vérificateur. I'y ai indiqué que cette demande était conditionnée au maintien des redressements envisagés. L'administration fiscale n'a pas fait droit à ma demande d'entretien alors que les redressements ont été confirmés. Puis-je contester la régularité de la procédure de contrôle ?

Réponse : *non. La demande de saisine du supérieur hiérarchique direct du vérificateur (inspecteur principal) doit intervenir après la confirmation des rectifications envisagées suite aux observations du contribuable. Ainsi, le Conseil d'État a récemment précisé qu'une telle demande d'entretien est prématurée si elle est effectuée au sein des observations en réponse à la proposition de rectification. Elle peut toutefois être réitérée une fois les redressements confirmés jusqu'à leur mise en recouvrement.*

AGENDA

JUILLET/AOÛT 2013

15 JUILLET

- Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de juin 2013.
- Entreprises de 9 salariés au plus n'ayant pas opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires du 2e trimestre 2013.
- Sociétés soumises à l'impôt sur les sociétés (IS) ayant clos leur exercice le 31 mars 2013 : paiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 JUILLET

- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2013 : dépôt de la déclaration annuelle des résultats et des documents annexes.

15 AOÛT

- Entreprises dont l'effectif est supérieur à 9 et inférieur à 50 salariés, et entreprises de 9 salariés au plus ayant opté pour le paiement mensuel des charges sociales : déclaration et paiement des charges sociales sur les salaires de juillet 2013.
- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 30 avril 2013 : paiement du solde de l'IS et de la contribution sociale.

31 AOÛT

- Sociétés soumises à l'IS ayant clos leur exercice le 31 mai 2013 : dépôt de la déclaration annuelle des résultats et des documents annexes.

eurexactu

AU SERVICE DE L'HÔTELLERIE-RESTAURATION

À l'écoute des cafetiers, restaurants ou complexes hôteliers et résidences de tourisme, EUREX renforce sa prestation de conseil auprès de ces professionnels pour répondre concrètement à leurs besoins et les accompagner au quotidien dans leurs problématiques. Recherche de financements, administration des paies, gestion des relations avec les salariés, détermination des taux d'occupation, anticipation des nouvelles normes et des hausses de TVA, mise en place d'outils de pilotage…
EUREX met à profit son expérience des enjeux économiques et financiers de ce secteur. 1200 hôtels et restaurants lui font déjà confiance !

Pour en savoir plus : **www.eurexfrance.com**

DR

DEUX NOUVEAUX EXPERTS-COMPTABLES DIPLÔMÉS

Les cabinets d'EUREX à Annecy et Lyon sont ravis de compter parmi leur équipe deux experts-comptables nouvellement diplômés : Sandrine Hubert et Franck Labintan. Après un long cursus, incluant 5 années d'études théoriques, 3 années de stage et une soutenance de mémoire sur « le diagnostic et la valorisation d'un cabinet d'expert-comptable » pour Sandrine Hubert et sur « la transformation d'une association en SCOP » pour Franck Labintan, ils rejoignent les 50 experts-comptables diplômés du Groupe. Toutes nos félicitations !

Les implantations d'Eurex

Groupe Eurex
3 rue du Champ de la Vigne – 74600 Seynod
www.facebook.com/eurexconseil

www.eurexfrance.com
De votre **audace,** faites un **capital !**